

## Departamento de Economia, Sociologia e Gestão

Licenciatura em Gestão

Liderança e Gestão de Equipas

(Ano lectivo 2011/2012)



**Gerard Hendrik Hofstede** nascido a 5 de Outubro de 1928, em Haarlem, Países Baixos realizou um dos estudos mais abrangentes de como os valores no local de trabalho são influenciados pela cultura. De acordo com este autor, a palavra “gestão” tem diferentes origens e culturas em vários países do mundo. Gerard Hofstede, é influenciado pela sua cultura holandesa e assim a sua visão está um pouco condicionada, ou seja, não basta estudar a sociedade pelo exterior, mas sim estudar o seu interior, começando pelos indivíduos que a constituem.

As dimensões culturais de Geert Hofstede caracterizam-se por um modelo que descreve cinco tipos de dimensões com perspectivas de valores diferentes entre as culturas nacionais:

- **Distância ao poder** também designada por distância hierárquica, é uma medida em que as classes menos poderosas da civilização aceitam e esperam com muita vontade a distribuição desigual de poder na sociedade, existe a expectativa de que algumas pessoas terem mais poder do que outras. A dimensão Distância ao Poder está relacionada com as diferentes formas que as sociedades têm para gerir melhor as desigualdades entre indivíduos.
- **Individualismo versus colectivismo** refere-se ao grau em que as pessoas esperam chegar, ou seja actuam principalmente como um membro dum grupo ou organização, dentro da sociedade actuam como membros isolados, no qual cada um é suposto interessar-se apenas por si mesmo.
- **Masculinidade versus feminidade**, indicado mais para os países tradicionais, em que o homem deve-se preocupar com carreiras lucrativas, caracteriza competitividade, assertividade, ambição e da acumulação de riqueza e posses materiais, enquanto as mulheres não devem fazer trabalhos pesados, mas ir estudar para a escola.

- **Evitar a incerteza**, em algumas culturas, verifica-se que as pessoas rejeitam alguns membros do grupo e criam princípios e ideias de forma a excluir do grupo. Por exemplo, em algumas culturas se um elemento do grupo se destaca em termos monetários, sendo do sexo feminino, o grupo considera na maior parte das vezes, que a mulher é bruxa, e assim utiliza mecanismo de forma a expulsa-la. Assim, as pessoas em geral têm medo de errar e correr riscos, mas por vezes só errando é que se aprende. Em Portugal, temos muito o hábito do conformismo, do não fazer, do não errar, o que está mal, e somos nós jovens que temos de mudar isso.
- **Orientação para o longo prazo**, esta dimensão caracteriza-se através de uma lealdade familiar forte, veneração dos ancestrais, respeito pelos idosos e crianças, com o objectivo de um governo ideal, tal como em algumas tradições e crenças chinesas. Pode reflectir a visão futurista da empresa/sociedade, do ponto de vista tecnológico e industrial, colocando de lado o convencionismo do curto prazo. Para concluir, verifica-se que os países com orientações para o longo prazo, têm um índice de apoio familiar e de confiança na família elevado, enquanto os portugueses com um índice familiar baixo, a cultura é orientada para o curto prazo. Em Portugal, as pessoas não estão habituadas ao conceito de família no sentido amplo, pois verifica-se o trabalhar “sozinho” sem ser em grupo, nem confiar em colegas de trabalho, o que está mal, pois se a população trabalhasse em grupo podia crescer economicamente e de forma organizada.

### **Referências Bibliográficas:**

- [http://www.vectorstudy.com/management\\_gurus/geert\\_hofstede.htm](http://www.vectorstudy.com/management_gurus/geert_hofstede.htm)
- <http://www.geerthofstede.nl/culture/dimensions-of-national-cultures.aspx>
- <http://geert-hofstede.com/>